AÑO 1975.—NUMERO 85 MIERCOLES, 16 DE JULIO

BOLETIN OFICIAL
DE LA
PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados	400 pesetas
Otras entidades y particulares (trimestre)......	125 "
Otras entidades y particulares (semestre)......	250 "
Otras entidades y particulares (año)...........	500 "

A estos precios se aumentará el 10 % para amortización de Empréstitos

Precio del número corriente	5 pesetas
Precio del número atrasado	10 "
Número de más de tres años	15 "

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 2,00 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

2105

DELEGACION DE HACIENDA DE SEGOVIA

TESORERIA

Se pone en conocimiento de los propietarios de los Depósitos "NECESARIOS SIN INTERES" que a continuación se detallan, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 11 del Reglamento de la Caja General de Depósitos, se hallan incursos en prescripción por haber transcurrido VEINTE AÑOS sin que por sus dueños se haya realizado gestión para su devolución. Se advierte, igualmente, a los interesados que si en el plazo de un mes, a contar desde la publicación de este anuncio en el B. O. de la provincia, no se presenta reclamación, será ingresado en el Tesoro el importe de dichos Depósitos.

DEPOSITOS SUPERIORES A 500 PESETAS

FECHA de constitución	NUMERO Entrada	NUMERO Registro	PROPIETARIOS	Pesetas
22- 1-54	32	2.661	Julio Delgado Pascual...	12.720
9- 2-54	94	2.700	Mariano Muñoz Pascual	644
27- 3-54	208	2.766	Antonio Risquete Jnez.	1.200
23- 4-54	267	2.803	Pedro Muñoz Pascual...	1.000
22- 5-54	313	2.827	Enrique Pintos Sánchez.	1.000
29- 5-54	326	2.839	Moisés López Gómez...	3.657
12- 6-54	342	2.845	Enrique Barrio Herrero.	1.032
12- 6-54	344	2.847	Eduardo Ramos Jacome	3.476
13- 8-54	438	2.891	Laureano Sanz Muñoz..	1.000
23- 8-54	457	2.899	Andrés Gómez Sanz ...	10.000
14- 9-54	500	2.923	Comunidad de Pedraza.	600
8-10-54	539	2.934	Luis de Andrés Martín.	2.000
8-10-54	540	2.935	Juan Sanz Santalea... ...	2.000
29-10-54	567	2.945	Hilario Muñoz Sastre...	690
7-12-54	629	2.970	Felipe Bermejo Pérez...	1.000
13-12-54	636	2.973	Juan Antón Tab. y otros	4.339
20-12-54	658	2.981	Pedro de Ant. Sebastián.	846
21-12-54	663	2.985	Pedro Crespo Cubero...	1.000
			SUMAN	48.204

Segovia, 8 de julio de 1975.—El Tesorero de Hacienda, Gregorio Parra Carravilla.—V.º B.º: El Delegado de Hacienda, Julio del Valle García.

1065

Delegación Provincial de Trabajo

Visto el Convenio Colectivo Sindical de la empresa ESPERANZA, S. A., encuadrada en el Sindicato Provincial de Vidrio, y con domicilio en San Ildefonso, concertado por la Comisión Deliberadora del mismo, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos remitió el día de hoy a esta Delegación de Trabajo el expediente, acompañando el acta de la reunión de la Comisión Deliberadora en la que se aprobó el Convenio, texto del mismo, certificación de la empresa sobre su nómina e informe sindical.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para homologar los Convenios Colectivos viene atribuida por el artículo 14 de la Ley 38/73, de 19 de diciembre.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del expresado Convenio los preceptos legales aplicables, sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refieren las disposiciones legales vigentes, siendo conforme con el salario mínimo interprofesional fijado por el Decreto 707/1974, de 29 de marzo.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo resuelve:

1.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ESPERANZA, S. A., fábrica de vidrio, con domicilio en San Ildefonso, cuyo texto se adjunta a la presente resolución.

2.—Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes.

3.—Disponer su publicación en el B. O. de la provincia y la inscripción del Convenio en el Registro de esta Delegación de Trabajo.

Así lo acuerdo, en Segovia, a 3 de abril de 1975.—El Delegado de Trabajo.

TEXTO DEFINITIVO DEL CONVENIO COLECTIVO DE «ESPERANZA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª—OBJETO

Artículo 1.º El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la Empresa Esperanza, S. A., y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª—AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2.º *Personal.*—El Convenio afecta al personal incluido en los grupos 2, 3 y 4 del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los empleados Administrativos y Técnicos que, cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados dentro de la clasificación de la Empresa, pertenezcan a las categorías denominadas "Empleados Superiores y Cuadros".

Artículo 3.º *Territorial.*—Las normas de este Convenio serán de aplicación en el Centro de Trabajo que Esperanza, S. A., tiene instalado en La Granja de San Ildefonso (Segovia).

Artículo 4.º *Temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1975 y finalizando el 31 de diciembre de 1976.

Artículo 5.º *Prórroga.* — Una vez finalizado el plazo de duración del Convenio se entenderá prorrogado, de año en año, si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha señalada para la terminación de su vigencia, mediante escrito dirigido por conducto sindical a la Autoridad laboral a quien corresponda su homologación, remitiendo copia de este escrito a la otra parte y a la Organización Sindical.

SECCIÓN 3.ª—COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 6.º *Compensación.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las actualmente vigentes para el personal afectado por el mismo, ya que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que las que han venido rigiendo hasta su entrada en vigor.

Artículo 7.º *Garantía personal.* — En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal del mismo grado o nivel se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 8.º *Absorción y compensación.*—En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 9.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal o al ser homologado el Convenio por la Autoridad laboral competente, la Comisión Deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a una nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluidá, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el artículo 8.º del Convenio si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.ª—COMISIÓN PARITARIA

Artículo 10. *Constitución.*—Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 11. *Composición.*—Bajo la presidencia del Presidente del Sindicato Provincial del Vidrio y Cerámica o persona en quien delegue, estará compuesta por cuatro representantes de la Sección Social y otros cuatro de la Sección Económica.

Artículo 12. *Designación de los Vocales.*—Los Vocales de la Comisión serán designados en acta anexa al presente Convenio, siendo condición imprescindible para desempeñar las funciones que les están atribuidas que no pierdan el carácter o representación con que fuesen designados.

Artículo 13. *Sustituciones.*—En el caso de que cualquiera de los Vocales titulares dejasen de pertenecer al grupo profesional por el que fueron designados o la condición de representantes sindicales, por parte Social, o fuesen trasladados de puesto de trabajo, por la parte Económica, comenzará a actuar, automáticamente, el suplente. Por esta razón, cada suplente lo será, en particular, de un miembro titular específico. Si tampoco el suplente reuniera las condiciones necesarias, el Pleno de los Vocales Sociales de la Comisión, en unión de los Vocales de los Jurados de Empresa —si se tratase de representantes Sociales— designará los nuevos titulares y sus suplentes. En el supuesto de que fuese la representación empresarial la afectada, bastará la comunicación de la representación legal de la Empresa para la designación de los nuevos miembros.

Artículo 14. *Normas de procedimiento.*—La Comisión podrá establecer normas de procedimiento para su actuación y, por delegación del Secretario del Sindicato, nombrará un Secretario, bien con carácter permanente, bien en cada reunión, que levantará acta de lo tratado, la cual deberá ser unánimemente aprobada y visada por el Presidente.

Artículo 15. *Reuniones.*—La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria de su Presidente, cuando su intervención sea solicitada por la totaldad de los Vocales de una cualquiera de las dos representaciones que la integran.

Artículo 16. *Acuerdos.*—Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 9 de la Orden de 21 de enero de 1974, siguiéndose el procedimiento que allí se señala para la intervención, en su caso, de la Jurisdicción Administrativa ó Contencioso Laboral.

CAPITULO II

INGRESOS, ORGANIZACION DEL TRABAJO, CALIFICACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DEL PERSONAL

SECCIÓN 1.ª—INGRESOS

Artículo 17. El ingreso del personal se regirá por las normas legales vigentes.

Los períodos de prueba se computarán, caso de ser superados, a efectos de vacaciones y antigüedad.

En el caso de los Aspirantes y Aprendices, la antigüedad únicamente será computable a partir del momento en que cumplan 18 años, en el primer supuesto, o terminen el período de aprendizaje, en el segundo.

SECCIÓN 2.ª—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Es facultad exclusiva de la Empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen disminución de la libertad individual y de los derechos sociales del trabajador o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la Dirección de la Empresa.

Así lo reconoce expresamente la Comisión Deliberadora del Convenio, cumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 4.º de la Ley de 19 de diciembre de 1973 y en el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral vigente para las Industrias de la Construcción, Vidrio y Cerámica. En su consecuencia, dentro de tales normas, corresponde a la Dirección de la Empresa organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que hayan de adoptarse, respetando los derechos que a los trabajadores conceden la leyes.

Artículo 19. *Definiciones.*

Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñarse en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Análisis de puestos de trabajo.—Con la finalidad de determinar la importancia obsoluta y relativa de todos y cada uno de los puestos de trabajo afectados por el Convenio y al objeto de señalar los distintos grados y niveles de cada uno de ellos, se ha realizado un examen y análisis de dichos puestos de trabajo, clasificándose los mismos, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los grados y niveles que en la Sección 4.ª se señalan.

Trabajo correcto individual.—El trabajo correcto individual es aquel que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad con un esfuerzo constante y razonable bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración con incentivo.

Esta actividad, que es la exigida a cada trabajador en su puesto de trabajo, es la que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices 100 de la Comisión Nacional de Productividad o 60 Bedaux.

Las normas precedentes se entenderán válidas en tanto no se modifique la organización del trabajo o el equipo técnico puesto a disposición de los trabajadores. En la hipótesis de alguna modificación, la Dirección de la Empresa notificará al Jurado las variaciones de los conceptos antes expresados. Si el Jurado de Empresa no estuviera conforme con tales variaciones, podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, sin perjuicio de los derechos que la Ley concede para utilizar la vía y ante la jurisdicción oportuna, siempre que agote antes el trámite de acudir a la Comisión Paritaria.

SECCIÓN 3.ª—CALIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 20. La determinación del grado o nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del método de valoración que se viene utilizando en este Centro.

Artículo 21. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos, basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Artículo 22. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios Técnicos de Organización.

Artículo 23. La Comisión de Valoración ya existente en este Centro continuará su actuación, entendiendo en todos los problemas que hagan referencia a valoración de puestos de trabajo y a factores de indemnización.

Estará constituida por:

a) El Director del Centro o persona en quien delegue.

b) Dos trabajadores designados por la Dirección del Centro entre una terna propuesta por el Jurado de Empresa.

c) El Jefe del Departamento en que esté encuadrado el puesto de trabajo, y

d) Un Técnico de Valoraciones, designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Toda la documentación e información que, por razón del cargo, utilicen los miembros de esta Comisión, tendrá el carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, podrá ser objeto de sanción, de acuerdo con lo establecido en los artículos 77 del la Ley de Contrato de Trabajo y 157 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Las Actas de la Comisión con los acuerdos o propuestas adoptadas que serán por unanimidad o con los distintos criterios expuestos en las reuniones, si no se hubiera logrado el acuerdo, se elevarán a la Dirección del Centro. En el plazo máximo de quince días la Dirección notificará al interesado, a través de la Comisión de Valoración, la decisión adoptada en cuanto al grado o nivel asignado al puesto de trabajo de que se trate o a los factores de indemnización.

Contra esta decisión, que se fundamentará debidamente en todos los casos, se podrán interponer los recursos que la Ley autorice.

Artículo 24. La Dirección del Centro tiene a disposición del Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de grados o niveles.

SECCIÓN 4.ª—CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 25. *Grados y niveles de valoración.*—De conformidad con los resultados obtenidos por aplicación del método de valoración de puestos, quedan calificados los puestos de trabajo de la Empresa, correspondientes al personal obrero, dentro de una escala de 16 grados; los correspondientes a empleados, dentro de otra escala de 14 niveles, y los del personal subalterno, dentro de otra de 6 niveles.

El grado o nivel de valoración es independiente de la categoría profesional que corresponda al trabajador, por responder a distintos criterios de apreciación.

Artículo 26. *Garantía personal.*—En el caso de que algún trabajador por necesidades de organización del trabajo desempeñe trabajos calificados en grado o nivel in-

ferior al que personalmente tuviese asignado en la fecha de aplicación del presente Convenio, se le garantiza que su retribución no será inferior a la que le correspondería percibir de acuerdo con el grado o nivel consolidado.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será aplicable a los supuestos de incapacidad e ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes, o a los de imposición de sanción que llevan aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y la de grado o nivel, que se recogen en este Convenio. En consecuencia, si un trabajador es destinado a un puesto de grado o nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en este párrafo.

CAPITULO III

PROMOCION Y FORMACION

SECCIÓN 1.ª—PROMOCIÓN

Artículo 27. *Definiciones.* — Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación de la Dirección del Centro.

Se define como "promoción" el cambio de grado o nivel de una calificación inferior a otra superior. Podrá producirse de alguna de las siguientes maneras:

a) Por existir variación de las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen la calificación primitivamente asignada.

b) Por haberse producido la baja del titular de un puesto de grado o nivel superior y ser preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla mediante la designación de otro titular, al que se le asignará, en las condiciones que más adelante se señalan, el grado o nivel de calificación que a su nuevo puesto le corresponde.

Artículo 28. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito, indicando los motivos en que basa su petición, al Jefe de su Servicio, que transmitirá con su informe dicha petición al Servicio de Relaciones Humanas.

En el plazo máximo de cuarenta días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración, notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor así reconocido al puesto, el titular podrá recurrir previamente ante la Comisión de Valoración del Centro y, por último, ante la Autoridad laboral competente.

Si la revisión diera lugar a una elevación de la calificación del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

Artículo 29. En el supuesto b) la provisión de las vacantes se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 30. *Convocatoria.*—Producida la vacante, si la Dirección estima oportuno cubrirla, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la realización de las pruebas de aptitud, anunciando la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre el que versarán dichas pruebas.

En ningún caso el plazo de tiempo que ha de mediar entre la convocatoria y la práctica de las pruebas deberá ser inferior a quince días.

Artículo 31. *Tribunales calificadores.* — El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros. Dos de ellos serán elegidos por el Jurado de Empresa entre sus Vocales, y los otros dos, por la Dirección del Centro.

El Tribunal podrá ser asistido técnicamente por el responsable del Departamento de Formación del Servicio de Relaciones Humanas del Centro.

La proposición de las pruebas, a que se refiere el artículo siguiente, corresponde a la Dirección del Centro.

Artículo 32. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, prácticos y, cuando se estime conveniente, en pruebas psicotécnicas para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Artículo 33. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al candidato más antiguo.

Del mismo modo, tendrán preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos candidatos que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o *realizados libremente,* siempre que dichos cursos tengan relación con el puesto a cubrir.

La asistencia a los cursos deberá justificarse mediante exhibición de los certificados o diplomas correspondientes.

Artículo 34. *Formación y consolidación.* — Superada la prueba de selección, el aspirante mejor calificado pasará un período de formación y consolidación, variable según el grado o nivel de origen y la importancia del futuro puesto.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos períodos de formación y consolidación, para la promoción a grados o niveles superiores, no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aunque al titular se le abonará la retribución correspondiente al grado o nivel del puesto que trata de consolidar.

Los plazos de formación y consolidación serán los siguientes:

Personal obrero

Grupos de grados	Grados de origen	Grado de promoción	Período de formación y consolidación
I	1	2 al 4	1 mes
II	2 al 4	5 al 7	2 meses
III	5 al 7	8 al 10	3 meses
IV	8 al 10	11 al 14	4 meses
V	11 al 14	15 al 16	6 meses

Personal empleado

Grupos de niveles	Niveles de origen	Período de formación y consolidación
I	1 a 2; 2 a 3	1 mes
II	3 a 4; 4 a 5	2 meses
III	5 a 6; 6 a 7; 7 a 8	3 meses
IV	8 a 9; 9 a 10; 10 a 11	5 meses
V	11 a 12; 12 a 13; 13 a 14	6 meses

Cuando el cambio de grado o nivel de calificación implique pasar de un grupo a otro que no sea el inmediato superior, el período de formación y consolidación será siempre de seis meses para el personal obrero, y de ocho meses para el personal empleado.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a la formación y consolidación, o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen o a otro de calificación equivalente que la Dirección le proponga.

Con el fin de que aquel que haya sustituido al que promocione conozca su situación, se le hará saber que, en tanto no consolide su nuevo puesto el antiguo titular, la sustitución se hará con carácter interino. En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto. Contra esta decisión el trabajador que no consolide el puesto podrá interponer los recursos legales que procedan.

Artículo 35. *Trabajos de calificación superior.* — En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de tres meses, el personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado a ocupar un puesto de calificación superior, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen con la retribución asignada al mismo y sin derecho a consolidar el grado o nivel del puesto que ocupó transitoriamente, haciéndolo constar en su expediente personal.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, permisos, vacaciones y excedencias forzosas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación en el puesto.

Se exceptúan de todo lo anteriormente dispuesto los trabajos de calificación superior que se realicen, de acuerdo con la Empresa, por el personal afectado por este Convenio, con el fin de prepararse para el ascenso o promoción.

Artículo 36. *Trabajos de calificación inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar misiones de calificación inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional, única forma admisible en que puede efectuarse. El trabajador seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su calificación y función anterior le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.

En los supuestos de reorganización, reparaciones de instalaciones, finales de campaña, etc., los trabajadores excedentes podrán ser destinados a puestos de calificación inferior, sin que puedan negarse a ocuparlos, en tanto duren las circunstancias que lo motivaron. Durante este tiempo devengarán la remuneración que les corresponda, de acuerdo con el artículo 26.

Sección 2.ª—Formación

Artículo 37. Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa y, en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir lo siguiente:

a) La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcancen al mayor número posible de trabajadores.

b) De conformidad con lo expresado en el párrafo segundo del artículo 33, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado, con aprovechamiento, cursos de formación o perfeccionamiento relacionados con el puesto a ocupar.

c) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la empresa, aportará el 50 por 100 de este tiempo, percibiendo el otro 50 por 100 en la retribución correspondiente a horas extraordinarias.

d) El personal acepta el compromiso de colaborar con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

Para dejar de asistir a los cursos que se organicen para el logro de las finalidades indicadas en el párrafo anterior deberá justificarse debidamente la negativa.

Artículo 38. Con independencia de lo establecido en el artículo anterior, los trabajadores, a través del Jurado de Empresa, podrán proponer a la Dirección normas especiales de formación para los distintos puestos de trabajo y de acuerdo con las técnicas necesarias en cada uno, o bien tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección o sus Servicios Técnicos y contestadas en el más breve plazo posible, razonando, en todo caso, la decisión que se adopte, puesto que en ningún supuesto dichas propuestas serán vinculantes para la Empresa.

CAPITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO

Sección 1.ª—Jornada-Horarios

Artículo 39. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio y a la que corresponde la retribución fijada en el mismo, será de 42 horas semanales.

Artículo 40. *Modalidades de jornada.*—A efectos de determinar la modalidad de jornada para el personal que presta servicio en jornada normal, de mañana y tarde, la Dirección del Centro, aceptando en lo posible las sugerencias del Jurado, fijará el horario que haya de regir en el futuro, de forma que en el cómputo global anual se trabajen un número de horas equivalente a 42 horas por semana.

El personal obrero de jornada normal, respetando la jornada semanal anterior, descansará sábados alternos. El personal empleado y subalterno en las mismas condiciones anteriores, descansará todos los sábados.

En la época estival el personal empleado que trabaje a jornada normal continuará disfrutando durante dos meses de una jornada continuada, equivalente a 36 horas semanales.

En la época estival el personal obrero a jornada normal hará jornada continuada durante el mismo tiempo que la haga el personal empleado, con la misma modalidad que en la jornada normal en cuanto al descanso de los sábados.

Para el personal a turno la jornada de 42 horas semanales se computará por ciclos de 28 días, en cada uno de los cuales trabajará un total de 168 horas.

La modalidad de jornada a turno será la que, para ciclos de 28 días, figura como anexo número 6 de este Convenio.

SECCIÓN 2.ª—VACACIONES

Artículo 41. *Duración.*—Se establece que, a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio, el período de vacaciones anuales para todo el personal obrero será de 29 días naturales.

Durante los dos primeros años de servicio en la Empresa el personal empleado disfrutará de un período de vacaciones anuales de 29 días naturales. A partir del tercer año el período de vacaciones para el personal empleado será de 30 días naturales.

Podrán fraccionarse el disfrute de las vacaciones cuando lo solicite el trabajador y lo permitan las necesidades del servicio, con tal que ninguno de los períodos resultantes de la fracción sea inferior a 7 días.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre 29 días, computándose la fracción como mes completo.

Podrán disfrutarse en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Artículo 42. *Retribución en vacaciones.*—Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de las retribuciones especiales, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- — Salario base.
- — Complemento de calificación.
- — Antigüedad.
- — Prima global por objetivos, correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en la fábrica durante el tiempo en que el perceptor disfrute su descanso anual.
- — Plus personal, si el trabajador lo tuviese concedido.

La Comisión Deliberadora queda informada de que, al establecer el cómputo específico de los conceptos retributivos a percibir durante las vacaciones, ya se ha tenido en cuenta lo previsto en el párrafo 8.º del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, puesto que en el cálculo de las retribuciones especiales se han incluido ya, para simplificar las complejas operaciones que en otro caso se requerirían, las partes proporcionales que a vacaciones corresponden.

CAPITULO V

RETRIBUCION

SECCIÓN 1.ª—CLASIFICACIÓN

Artículo 43. Las retribuciones del personal incluido en este Convenio se clasifican en:

I) *Retribuciones garantizadas.*—Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio efectivo todos los días laborables del año determinados en el calendario oficial.

Quedan fijadas, de acuerdo con los grados y niveles de valoración de los puestos de trabajo, en la cuantía que se refleja en los cuadros de retribuciones mínimas, recogidos en los anexos números 1, 3 y 4 de este Convenio.

Dentro de estas retribuciones se distinguen dos grupos:

a) *Retribuciones inmediatas.*—Se perciben mensualmente en función de las jornadas trabajadas. Son las siguientes:

1) Salario base.
2) Complemento de calificación.
3) Prima global por objetivos.

b) *Retribuciones diferidas.*—Se perciben en la cuantía y condiciones que más adelante se indican. Son las siguientes:

1) Gratificaciones reglamentarias.
2) Participación en beneficios.

II) *Retribuciones complementarias.*—A percibir por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en las condiciones que se señalan en el lugar correspondiente del texto del Convenio. Son las siguientes:

1) Antigüedad.
2) Plus personal.
3) Prima anual.

III) *Retribuciones especiales.*—Su percepción depende de la modalidad y características del trabajo prestado. Son las siguientes:

1) Plus de trabajo nocturno.
2) Plus de turnicidad.
3) Suplemento de domingos y festivos.
4) Horas extraordinarias.
5) Factores de indemnización.

SECCIÓN 2.ª—CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

SUBSECCIÓN 1.ª—RETRIBUCIONES INMEDIATAS

Artículo 44. *Salario base.*—Se percibirá por cada día efectivamente trabajado y por los domingos y festivos en proporción al número de jornadas realmente trabajadas durante la semana.

Las cantidades a percibir por este concepto aparecen fijadas en las correspondientes columnas de los anexos números 1, 3 y 4.

Artículo 45. *Complemento de calificación.*—De acuerdo con la importancia de cada puesto, se establece un complemento fijo de calificación que se percibirá en las mismas condiciones que el salario base, permaneciendo invariable durante todo el tiempo de vigencia del Convenio o de su prórroga, en caso de que ésta se acordase. Su cuantía será la señalada en la columna correspondiente de los anexos números 1, 3 y 4.

Artículo 46. *Prima global por objetivos.*—De conformidad con lo establecido en el Decreto de 17 de agosto de 1973, se configura la prima global por objetivos, que tradicionalmente venía percibiéndose por el personal incluido en el Convenio, como un complemento salarial de los citados en el apartado c) del artículo 5.º de dicho Decreto. No tiene carácter de incentivo individual ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivos, tareas o destajos.

Por el contrario, la prima global se calculará en función de los objetivos del Centro y la elección de la fórmula para el cálculo de la prima será de la incumbencia de la Dirección, quien podrá modificarla anualmente, manteniendo siempre el propósito de que sea expresión lo más exacta posible de la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y fundamentalmente del mantenimiento de la productividad total del Centro, dentro de los límites razonables.

La prima se percibirá de acuerdo con los coeficientes señalados en los cuadros establecidos a continuación, garantizándose que los valores mínimos de la prima men-

suales no podrán ser inferiores a las cantidades fijadas en dichos cuadros.

Personal obrero

Grupos de grados	Mínimo/mes garantizado	Coeficiente
1	937,50	1,25
2, 3 y 4	1.050,—	1,40
5, 6 y 7	1.200,—	1,60
8, 9 y 10	1.312,50	1,75
11, 12, 13 y 14	1.462,50	1,95
15 y 16	1.687,50	2,25

Personal empleado

Grupos de niveles	Mínimo/mes garantizado	Coeficiente
Aspirante	750	1,—
1 y 2	1.125	1,5
3, 4 y 5	1.500	2,—
6, 7 y 8	1.875	2,5
9, 10 y 11	2.250	3,—
12, 13 y 14	2.625	3,5

Personal subalterno

Grupos de niveles	Mínimo/mes garantizado	Coeficiente
S-1 y S-2	975	1,3
S-3 y S-4	1.125	1,5
S-5 y S-6	1.500	2,—

Artículo 47. *Fórmula de la prima.* — La fórmula de cálculo de la prima y sus condiciones de aplicación serán comunicadas por la Dirección al Jurado de Empresa, pudiendo adoptarse la modalidad de fijación de la prima según los objetivos por Departamentos; pero, en ningún caso, se ligará a la actividad individual ni tendrá el carácter de incentivo personal.

Igualmente, se comunicará al Jurado la modificación de la fórmula para su cálculo, cuando sea necesario variarla, en razón de nuevos medios de producción u otras circunstancias similares.

Artículo 48. *Pérdida de la prima.*—La prima podrá ser suprimida total o parcialmente como sanción en los casos de faltas graves o muy graves, previstas y calificadas como tales en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, y, específicamente, en el supuesto de faltas injustificadas de asistencia.

La aplicación de las sanciones tendrá que ser notificada por escrito a los trabajadores, expresando los motivos y señalando el período durante el cual será suprimida la prima; período que, en ningún caso, podrá exceder de un mes. Todas estas sanciones serán comunicadas al Jurado de Empresa.

Artículo 49. *Condiciones de aplicación.*—La prima se devengará por hora normal efectivamente trabajada y en caso de ausencia justificada sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos electivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para estos casos.

No se percibirá en los permisos o licencias legales de naturaleza distinta a la de los indicados anteriormente.

El cálculo se realizará mensualmente y el valor de la hora será el que resulte de dividir el valor punto mensual por el número de horas laborables del mes.

Artículo 50. *Modificación de la remuneración garantizada.*—En el caso de que por las razones que se señalan en el artículo anterior se suprimiera durante uno o varios días la percepción de la prima global por objetivos, o de que los trabajadores sufriesen cualquier tipo de sanción de carácter económico, al efectuarse el cómputo de la retribución mínima anual garantizada, que figura en los anexos números 1, 3 y 4, se entenderá ésta disminuida en la parte correspondiente a la pérdida económica sufrida.

SUBSECCIÓN 2.ª—RETRIBUCIONES DIFERIDAS

Artículo 51. *Gratificaciones reglamentarias.*—Las gratificaciones reglamentarias de 18 de Julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las cantidades que se señalan en los anexos números 1, 3 y 4, incrementadas en la antigüedad que a cada trabajador le corresponda y con el promedio de lo realmente percibido por el concepto de prima global por objetivos durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Las gratificaciones del personal empleado se incrementarán, además, con el plus personal, caso de que lo tuvieran concedido.

En el año 1976 las gratificaciones reglamentarias del personal obrero se percibirán a razón de 60 días de salario base, más complemento de calificación, más complemento de productividad al 30 de junio de 1976, para la de 18 de Julio y para la de Navidad con el complemento de productividad a noviembre.

Artículo 52. *Participación en beneficios.*—En cumplimiento de lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y dentro del mes de marzo de cada año, en concepto de participación en beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio las cantidades que figuran en los anexos números 1, 3 y 4, incrementadas con el 6 por 100 de la antigüedad, 365 días al 31 de diciembre del año anterior correspondientes al trabajador de que se trate.

Artículo 53. *Condiciones de atribución.*—Sólo tendrán derecho a la percepción de la participación en beneficios los trabajadores que ostenten la condición de fijos en la Empresa.

Los trabajadores dados de alta como fijos durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, hasta el 31 de diciembre del año anterior al del cobro.

En los casos de ausencia por enfermedad se abonará íntegra por el tiempo en que el trabajador percibe la prestación económica de la Seguridad Social, por el concepto de incapacidad laboral transitoria.

(Continuará)

CONCURSOS Y SUBASTAS

2084

Ayuntamiento de Armuña

Subasta urgente de chopos

Previamente autorizado por la Jefatura del Instituto Provincial para la Conservación de la Naturaleza, en cumplimiento de lo ordenado por la misma y previo acuerdo del Ayuntamiento, al undécimo día hábil de la publicación de este anuncio en el B. O. de la provincia, y hora de las doce de su mañana, se celebrará en esta Casa Consistorial y en su Salón de actos, bajo la presidencia del señor Alcalde-Presidente o quien legalmente le represente, un miembro de la Corporación, el representante del ICONA y el Secretario del Ayuntamiento, que dará fe del acto, la primera subasta pública para la enajenación de los aprovechamientos de chopos de la propiedad del Municipio, con arreglo a los siguientes datos:

MONTE NUMERO 129

Localización: Ribera del Vivero.
Número de chopos: 246.
Volumen de fuste: 109 metros cúbicos
Precio del metro cúbico: 1.400 pesetas.
Tasación: 152.600 pesetas.

Dicho producto es enajenado a riesgo y ventura.

Cantidad para tomar parte en la subasta: 5 por 100 de la tasación.

Pliegos de condiciones: El que esté en vigor en la fecha de la subasta y el económico-administrativas formado por este Ayuntamiento.

Los licitadores acompañarán una declaración jurada de no hallarse incursos en ninguno de los casos de incompatibilidad e incapacidad que determinan los artículos 4.° y 5.° del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales.

Admisión de pliegos: Todos los días laborables desde la fecha de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia, durante las horas de once a trece, hasta media hora antes de la señalada para la celebración de la correspondiente subasta, y se extenderán con arreglo al modelo corriente para esta clase de subastas, reintegradas según la Ley del Timbre y una póliza de la MUNPAL de 10 pesetas.

El rematante de este aprovechamiento se obliga al cumplimiento de todas y cada una de las bases de los pliegos de condiciones que rigen el mismo.

Caso de quedar desierta esta subasta se celebrará la segunda, al siguiente día hábil de la primera, en las mismas condiciones que sirvieron de base para la anterior, en el mismo lugar y a la misma hora.

En lo no previsto en este anuncio se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales y demás disposiciones que regulen esta clase de subastas.

Armuña, a 7 de julio de 1975.—El Alcalde, Ciriaco Manso.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

2094

ILMO. AYUNTAMIENTO DE CUELLAR

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 790-2 de la Ley de Régimen Local, se halla expuesta al público en este Ayuntamiento la cuenta general del presupuesto extraordinario número 4/1969 para obras de construcción de la primera fase del nuevo matadero municipal, sus justificantes y el dictamen de la Comisión Municipal Permanente, por un plazo de quince días hábiles, durante el cual y en los ocho días siguientes se admitirán los reparos y observaciones que puedan formularse en debida forma.

Cuéllar, 5 de julio de 1975.—El Alcalde, Rafael de las Heras Mateo.

2114

CASTILLEJO DE MESLEON

Instruido expediente de suplemento de crédito, por medio del superávit del ejercicio anterior, para atender al pago de obligaciones, cuyo detalle consta en aquél, se hace público que se halla expuesto dicho expediente, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por término de quince días, a los efectos de oír reclamaciones.

Castillejo de Mesleón, a 30 de junio de 1975.—El Alcalde, Ricardo Díez.

2088

CEREZO DE ABAJO

En cumplimiento y a los efectos del artículo 790 de la vigente Ley de Régimen Local, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de la cuenta del presupuesto extraordinario de la fase primera del Centro Sanitario, Ayuntamiento y anejos, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, para que durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al en que aparezca inserto este edicto en el B. O. de la provincia, puedan formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Cerezo de Abajo, a 7 de julio de 1975.—El Alcalde, Vicente Díez.

2079

N I E V A

En cumplimiento y a los efectos del artículo 790 de la vigente Ley de Régimen Local, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de la cuenta de presupuesto, de la administración del patrimonio y de la de valores auxiliares e independientes del presupuesto, correspondientes al ejercicio de 1974, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, y durante este plazo y ocho días más podrán formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Nieva, a 2 de julio de 1975.—El Alcalde, Manuel Sanz.

Igual anuncio y por el mismo plazo hace la Alcaldía del pueblo siguiente:

SAN PEDRO DE GAILLOS 2081

2096

A D R A D O S

En cumplimiento y a los efectos del artículo 790 de la vigente Ley de Régimen Local, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de la cuenta de presupuesto extraordinario correspondiente a la adquisición de materiales de las obras de saneamiento y distribución de agua potable a Adrados, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, y durante este plazo y ocho días más podrán formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Adrados, 8 de julio de 1975.—El Alcalde, Valeriano García Arranz.

2097

A D R A D O S

En cumplimiento y a los efectos del artículo 790 de la vigente Ley de Régimen Local, se hace público que se halla de manifiesto en la Secretaría municipal el expediente de la cuenta del presupuesto extraordinario correspondiente a la instalación de una báscula de gran tonelaje y dotar de alumbrado de mercurio al casco urbano de esta localidad, con todos los justificantes y el dictamen de la Comisión de Hacienda, cuya exposición será por quince días, y durante este plazo y ocho días más podrán formularse por escrito los reparos y observaciones a que haya lugar.

Adrados, 8 de julio de 1975.—El Alcalde, Valeriano García Arranz.

Imprenta Provincial.—Cardenal Zúñiga, 8